

# ÇALIŞMA MEVZUATINDA DEĞİŞİKLİK

Aydınlık Dergisi, 11 Mayıs 2008

Yıldırım Koç

Çalışma yaşamının gündemi hızla 1 Mayıs'taki saldırılardan çalışma mevzuatında öngörülen yeni değişikliklere kayıyor. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından üzerinde çalışılan iki tasarı taslağı 14 Nisan 2008 günü son biçimini aldı. 2821 sayılı Sendikalar Yasası yerine yeni bir sendikalar yasası öngörülüyor. Ayrıca, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasasında da bazı değişiklikler söz konusu.

Tasarılara geçmeden önce iki noktaya değineceğim.

Daha önce Aydınlık'ta birçok kez yazdım; Ulusal Kanal'da Mehmet Akkaya ile yaptığımız programda da tekrar tekrar gündeme getirdim. Uluslararası Kamu Görevlileri Federasyonu'na (PSI) üye 10 sendika da bu konuda rapor yayımladı; iki ayrı kitap bastı ve dağıttı. Ancak bütün bunlara rağmen bazı sendikacılarımız ve bazı sendika hukukçuları konuyu öğrenmemekte ısrar ediyor. Türkiye'de artık sendikal hak ve özgürlükler açısından önemli olan ve uygulanacak hukuki metinler 87 ve 98 sayılı ILO Sözleşmeleridir. Çalışma mevzuatımızın bu sözleşmelerle çelişen hükümleri geçersizdir, "YOK" hükmündedir. Çalışma mevzuatında değişiklikler gündeme getirildiğinde öncelikle tartışılması gereken nokta bu olmalıdır.

İkinci nokta, Türkiye'de çalışma mevzuatının önündeki ana engelin mevzuat olmadığıdır. Türkiye'de işsizlik ve kaçak çalıştırma sorunlarına çözüm bulunmadan, emperyalist güçlerin ve onların ülkemizdeki işbirlikçilerinin ülkemize ve işçi sınıfımıza yönelik saldırıları sona erdirilmeden, çalışma mevzuatında yapılacak değişikliklerle sendikalaşmanın önündeki engeller kaldırılmaz. Sendikalaşma mücadelesinin temel çizgisi anti-emperyalizm olmalıdır. Mevzuat bazı durumlarda tabii ki önemlidir; ancak birinci neden mevzuat değildir. Önümüzdeki haftalarda gündeme getireceğim bir konuyu özetle sunayım. Borçlar Kanunu'nun 316. ve 317. maddeleri sendikalara umumi mukavele yapma imkanı vermektedir. Diğer bir deyişle, bir sendika, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan yetki almasına gerek olmaksızın bir işvereni toplu görüşmeye davet edebilir ve temsil ettiği işçiler adına onunla toplu görüşme yapabilir, sözleşme imzalayabilir. Bırakın ILO Sözleşmelerini, iç mevzuatımızda bile bunu engelleyici bir düzenleme yoktur. Bu görüşmeler sırasında işverenle anlaşamazsa, 87 sayılı ILO Sözleşmesinin doğrudan uygulanırılığı ilkesine dayanarak, çeşitli direnişler de yapabilir. Bu direnişler meşru ve yasal olacaktır. 14 Mart 2008 genel grevinden sonra herhangi bir dava açılmadı. Emek Platformu ilan ede ede bir genel grev uyguladı. Hükümet de mevcut yasalara göre suç olan, ancak uluslararası sözleşmelerin doğrudan uygulanırılığı nedeniyle meşrulaşmış ve yasallık kazanmış olan bu eylem karşısında yargı yoluna başvuramadı. Umumi mukavele görüşmelerinde anlaşmazlık durumunda yapılacak eylemler de aynı niteliktedir.

Özetle; örgütlenme niyet ve çabasında olan sendikaların önünde mevzuat engeli yoktur; ILO sözleşmeleri ile çelişen yeni düzenlemelerle örgütlenmenin önündeki engeller filan kalkmaz.

Diğer taraftan, öngörülen düzenlemeler yasalasır ve ILO Sözleşmelerinin doğrudan uygulanırılığına ilişkin anayasal emirler ihlal edilerek uygulamaya sokulursa, çalışma yaşamını büyük bir kargaşa beklemektedir.

Ayrıntısını daha sonra ele alacağım. İki noktayı vurgulayarak yazımı bitireyim.

Emperyalizmin ülkemizi parçalamaya çalıştığı koşullarda, bugüne kadar sendikalarda etnik kimliğe ve cemaat kimliğine dayalı bir bölünme yaşanmadı. Yeni tasarı taslaklarının öngördüğü bazı düzenlemeler, Türkiye'de bu tehlikeyi yaratıyor. Özellikle bölücü örgütlerin

demokratik alanda yeni mevziler elde etmeye çalıştığı bir dönemde, bu konuda son derece dikkatli olunması gerekir. Tasarı taslaklarını hazırlayanların bu noktayı gözden kaçırmamaları gerekir.

Ayrıca, toplu sözleşmede hala Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın yetkili sendikayı belirlediği anti-demokratik düzenleme devam ederken, sendika üyeliğinde ve sendika üyeliğinden ayrılmada noter koşulunun kaldırılması büyük bir kargaşa yaratacaktır. Sendika üyeliğinde ve üyelikten ayrılmada noter koşulu anti-demokratiktir ve mutlaka kaldırılmalıdır. Ancak, yetkiyi Bakanlık'ın vermesi uygulaması da kaldırılmalı, yetkili sendikanın belirlenmesinde referandum uygulaması getirilmelidir. İşçiler, toplu görüşmede kendilerini kimin temsil etmesini istiyorlarsa, bunu gizli oy – açık sayım ilkesine göre yargı denetiminde yapılacak referandumla kararlaştırırlar. Yetki alma anlayışını terkedip, ILO sözleşmelerini doğrudan uygulayıp veya umumi mukavele yoluyla işverenin karşısında çıkmak da bir başka yol olabilir.

Yeni tasarı taslakları hiçbir sorunu çözmeyecek; bir sürü yeni sorun yaratacaktır. Sendikaların yapması gereken, Anayasanın emredici hükmü uyarınca, onaylanmış uluslararası sözleşmelerin doğrudan uygulanmasını sağlamak olmalıdır.